
CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

nueva
eps

gente cuidando gente

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN, PROPÓSITO, ALCANCE, DESTINATARIOS	4
CAPÍTULO II: GENERALIDADES DE LA COMPAÑÍA	9
CAPÍTULO III: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y POLÍTICAS DE DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA	11
CAPÍTULO IV: DEBERES	14
CAPÍTULO V: RESPONSABILIDADES	16
CAPÍTULO VI: LA EPS Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO	19
CAPÍTULO VII: GRUPOS DE INTERÉS Y CONFLICTOS DE INTERÉS	21
CAPÍTULO VIII: POLÍTICAS DE GESTIÓN PARA LA ÉTICA E INTEGRIDAD	30
CAPÍTULO IX: INDICADORES DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD	31
CAPÍTULO X: CORRUPCIÓN, SOBORNO, OPACIDAD, TRANSPARENCIA Y FRAUDE	32
CAPÍTULO XI: APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD	40
CAPÍTULO XII: RÉGIMEN SANCIONATORIO	41
CAPÍTULO XIII: VIGENCIA	44

PRESENTACIÓN

El Gobierno Corporativo lo constituye el conjunto de relaciones que se dan entre la administración de una empresa y demás partes interesadas, y a través de él se fijan los objetivos estratégicos, se determinan los medios para alcanzarlos y se supervisa su desempeño (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE).

En un sentido más amplio, el Gobierno Corporativo busca el mantenimiento del equilibrio entre los objetivos individuales y los sociales, de manera que se logre la mayor coordinación posible entre los intereses de los individuos, la empresa y la sociedad. Para lograr este cometido, es necesario establecer el uso eficiente de los recursos y el control de éstos.

NUEVA EPS consciente que las buenas prácticas corporativas contribuyen al desarrollo institucional y a la obtención de recursos financieros, adopta el Código de Ética e Integridad de NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD S.A (en adelante NUEVA EPS), de conformidad con la normatividad vigente y con las instrucciones aplicables de la Superintendencia Nacional de Salud, y demás normas que las modifiquen, complementen o adicionen, y conforme a los principios y normas definidos al interior de la compañía.

Este Código hace parte de las normas que NUEVA EPS expide para ser cumplidas por todos sus estamentos, que complementan en forma voluntaria las normas legales y estatutarias, y que se encuentran alineadas con la misión, visión, principios y valores corporativos.

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN, PROPÓSITO, ALCANCE, DESTINATARIOS

Artículo 1.- Definición

Se entiende por Código de Ética e Integridad (en adelante el Código) de NUEVA EPS el conjunto de disposiciones referentes a los compromisos éticos de la Alta Gerencia en relación con la gestión de su objeto social, y a la construcción de la ética corporativa que rige la actividad diaria de todos los colaboradores de NUEVA EPS y demás grupos de interés.

Artículo 2. – Propósito, Alcance y Destinatarios

Contar con instrumentos idóneos para el cumplimiento de los principios éticos y de las prácticas de buen gobierno basados en ellos, que aseguren la transparencia, la equidad, la eficiencia y la integridad de la compañía, y que generen confianza en ella y en sus grupos internos y externos relevantes. Por ende, el objetivo de este Código es establecer los lineamientos y compromisos asumidos por NUEVA EPS en relación con la prevención, respuesta y sanción de actos incorrectos, antiéticos, ilegales o de corrupción, incluido el soborno en cualquiera de sus formas, y el fraude con el fin de promover y consolidar una cultura de ética, legalidad y transparencia en el relacionamiento con sus diferentes partes interesadas.

El Código consagra valores, establece compromisos éticos y adopta principios y normas autoimpuestas, que van más allá de las jurídicas que se derivan de la Constitución Política, de las leyes y de los estatutos sociales que rigen el funcionamiento de la compañía y a las cuales también están sujetos todos sus colaboradores y demás grupos de interés.

En caso de conflicto entre este Código y los Estatutos Sociales, prevalecen éstos últimos.

El Código sirve de marco común para la interacción de la compañía con sus grupos de interés relevantes, conformados por sus accionistas, la administración, los afiliados, sus colaboradores, los proveedores o contratistas, las autoridades y organismos de control, las comunidades en que opera y la sociedad en general. En consecuencia, el sometimiento

al mismo por parte de los colaboradores debe realizarse al momento de su vinculación y durante la vigencia de la relación laboral. Igualmente, la compañía debe adoptar sistemas que aseguren que, en sus relaciones contractuales, lo pactado en cada caso se inspire en este Código y lo desarrolle en lo pertinente.

Artículo 3.- Políticas Generales

1. Conflictos de interés: NUEVA EPS previene la materialización de cualquier riesgo que se derive de la presentación de un conflicto de interés en relaciones comerciales y laborales, por acceso a información privilegiada, por capacidad de influencia en la decisión, por vínculos económicos, entre otras.

Los Colaboradores o administradores de la Compañía se abstienen de:

- Omitir u ocultar conflictos de interés en la celebración de contratos o transacciones con proveedores o contratistas.
- Contratar en nombre de NUEVA EPS, directamente o a través del área a la cual pertenece, con personas dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, salvo autorización expresa de NUEVA EPS porque se demuestre que la contratación es la más favorable para la compañía. Para estos efectos, se cuenta con procedimientos internos que garantizan una contratación objetiva.
- Anualmente, los colaboradores de NUEVA EPS deberán elaborar una declaración de conflictos de interés en la cual revelen la información solicitada con el fin de identificar posibles relaciones familiares, actividades económicas o cualquier otra situación que pueda generar potenciales conflictos de interés. Es deber de todos los colaboradores responder la declaración de conflictos con información veraz y sin omitir ningún dato que pueda resultar relevante para la Compañía a efectos de administrar correctamente los conflictos de interés.
- En caso de presentarse un conflicto de interés en persona propia o identificarlo en un tercero, deberá reportarse considerando los canales y procedimientos dispuestos en la Compañía para este propósito.

2. Regalos y atenciones: entendiendo que los regalos y atenciones pueden generar compromisos o alterar el criterio para la toma de decisiones, NUEVA EPS considera esta práctica como un comportamiento que podría poner en riesgo la imparcialidad, por lo tanto, no se permite entregar o recibir de una persona o empresa atenciones que constituyan pago o aceptación de pago, promesa de pago, atención, viaje, regalos, entretenimientos, atenciones o beneficios para miembros de la familia o terceros, servicios, favores de cortesía, becas, pasantías y patrocinios, pagos indebidos disfrazados como aportes o cualquier cosa de valor cuando el propósito de este consiste en influenciar cualquier acto u omisión o busquen alterar su independencia salvo objetos publicitarios.

Cuando los regalos o atenciones tengan la calidad mencionada, se deberá informar al Comité de Ética para que analice la situación y defina el destino final del regalo. En caso de que se decida una destinación diferente, el remitente deberá ser informado sobre la decisión adoptada, dándole a conocer la existencia y exigibilidad de este lineamiento ético. No obstante, lo anterior, y con el único propósito de facilitar el desarrollo de la actividad empresarial, se permite aceptar invitaciones para atender eventos académicos (congresos, seminarios, capacitaciones) o para conocer la empresa o el producto ofrecido por un tercero. Sin embargo, para estos casos, el colaborador debe informar a su superior jerárquico, para que éste realice la respectiva consulta al Comité de Ética. En todos los casos, será el Comité de Ética el encargado de emitir la autorización o denegar la participación a un colaborador de NUEVA EPS a un evento académico al cual haya sido invitado.

3. Medio ambiente: NUEVA EPS considera la importancia de unir esfuerzos alrededor del cuidado del medio ambiente y el desarrollo de estrategias para mitigar los efectos del cambio climático como una condición fundamental para la sostenibilidad. Por ende, asume la responsabilidad de fortalecer una dinámica empresarial respetuosa del entorno, con visión de largo plazo que responda a las expectativas de los grupos de interés.

4. Libre competencia: se reconoce a la competencia como un actor del entorno empresarial en el que se desarrollan los negocios, por tanto, las ofertas comerciales y propuestas de valor se basan en las capacidades organizacionales y las ventajas competitivas propias. En virtud de lo anterior, NUEVA EPS no participa en situaciones que pongan en desventaja la libre competencia o generen posiciones de monopolio en concordancia con lo establecido en el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia.

5. Comportamiento antiético: no se realizará negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento que observan un comportamiento ético, social y empresarial contrario a las leyes, la ética y las buenas costumbres.

6. Uso de los bienes: los colaboradores de NUEVA EPS son responsables del buen uso y protección de todos los recursos disponibles y asignados sean de la compañía o encomendados a ésta, y su uso debe estar destinado a las actividades laborales.

Lo contrario se entiende como malversación de activos y da lugar a las investigaciones y sanciones que sean del caso. Los colaboradores, deben abstenerse de tomar en favor suyo o de terceros, bienes o beneficios de los que no tengan derecho y que pertenezcan a NUEVA EPS o personas naturales o jurídicas relacionadas con ésta. Se incluyen como bienes de NUEVA EPS los equipos de tecnología (software, hardware y telecomunicaciones), la información corporativa y la que terceros hayan confiado a NUEVA EPS. Así mismo, se garantiza que los equipos no sean usados para descargar programas sin autorización de la Gerencia de Tecnología e Informática o utilizados para enviar o descargar ilegalmente películas, documentos o material indebido.

7. Contratación: la vinculación de colaboradores, proveedores o contratistas deberá contar con la suscripción del contrato o la aprobación de una orden de compra o servicio, conforme las normas legales vigentes y las políticas establecidas al interior de la compañía, incluyendo las de los programas de cumplimiento.

8. Meritocracia e igualdad de oportunidades: la compañía actúa de manera responsable respetando los derechos humanos y con un firme compromiso con respecto a su cumplimiento y en concordancia con ello, se garantiza:

- Promoción de la meritocracia, es decir, la igualdad de oportunidades basada en una evaluación justa y objetiva, en función del nivel de contribución y el logro de objetivos.
- No otorgamiento de beneficios a personas por amistad o razones no relacionadas a los logros o las contribuciones, siendo recompensados a través del esfuerzo, resiliencia y creatividad forjándose una reputación y respeto en el seno de la compañía.
- Trato a todos por igual, valorando y respetando a personas de distintos orígenes, capacidades y opiniones.
- No discriminación ni permitir que discriminen a otros por diferencias de edad, origen, raza, género, orientación sexual, religión, cultura, capacidades físicas u opiniones.
- La comunicación y forma de actuar reflejarán el respeto por la diversidad de quienes conforman la Compañía.

9. Ambiente de trabajo seguro y saludable: la compañía propende por un ambiente de confianza, respeto y cooperación, donde se asume las consecuencias de las propias acciones y las ejecutadas por la Compañía. Por lo tanto, se promueve:

- No tolerancia a actos nocivos o agresivos o el hostigamiento sexual o de cualquier tipo.
- La prevención y reporte de comportamientos que generen un ambiente hostil, humillante u ofensivo.
- El fomento del equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales.
- La Promoción de una cultura de prevención con el fin de proteger la integridad física y ofrecer a los colaboradores un ambiente de trabajo seguro y saludable.

10. Confidencialidad de la información: toda la información generada es propiedad de la compañía, y es de carácter confidencial y debe ser utilizada sólo para fines legítimos relacionados con ésta. La información de la Compañía no puede ser reproducida sin autorización ni retransmitida a terceras personas. Por lo cual, se salvaguarda la información o material protegido por los derechos de propiedad industrial e intelectual de la Compañía.

Para ello, se gestiona la información de la compañía y de terceros de acuerdo con lo indicado en las políticas de Seguridad de la Información y de Tratamiento de la Información.

11. Fraude, opacidad, corrupción y soborno: se rechaza cualquier acto o comportamiento relacionado con fraude, opacidad, corrupción y soborno en todas sus formas, incluyendo, entre otros, la apropiación indebida de activos, los actos de corrupción pública o privada, la manipulación de información y reportes externos o el incumplimiento deliberado de los controles internos diseñados para la prevención y detección de estos.

Por lo anterior, los colaboradores tienen el deber de cumplir con las políticas del Subsistema SICOE donde se establecen los compromisos, comportamientos exigidos en NUEVA EPS y prácticas no admitidas por la compañía, contrarias a la ética, la transparencia, los principios y los valores corporativos y que por tanto favorecen la materialización de riesgos derivados de estos delitos o comportamientos.

Si se identifica la realización de estos o la omisión de los controles diseñados para su prevención o detección, deberá reportarse inmediatamente a los canales destinados para ello, incluida la Línea Ética.

12. Prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM): existe un compromiso en la lucha contra estos delitos y conductas. Por tal motivo, todos los colaboradores tienen el deber de cumplir con los procedimientos definidos por la Compañía en el Manual SARLAFT para la prevención de este tipo de delitos, aplicando los controles establecidos, participando activamente en los procesos de capacitación y reportando cualquier sospecha o irregularidad de la que tengan conocimiento a través del reporte de operación inusual - ROI.

CAPÍTULO II: GENERALIDADES DE LA COMPAÑÍA - PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Artículo 4.- Misión

Contribuimos al bienestar de los colombianos al asegurar y gestionar la protección integral de la salud de nuestros afiliados.

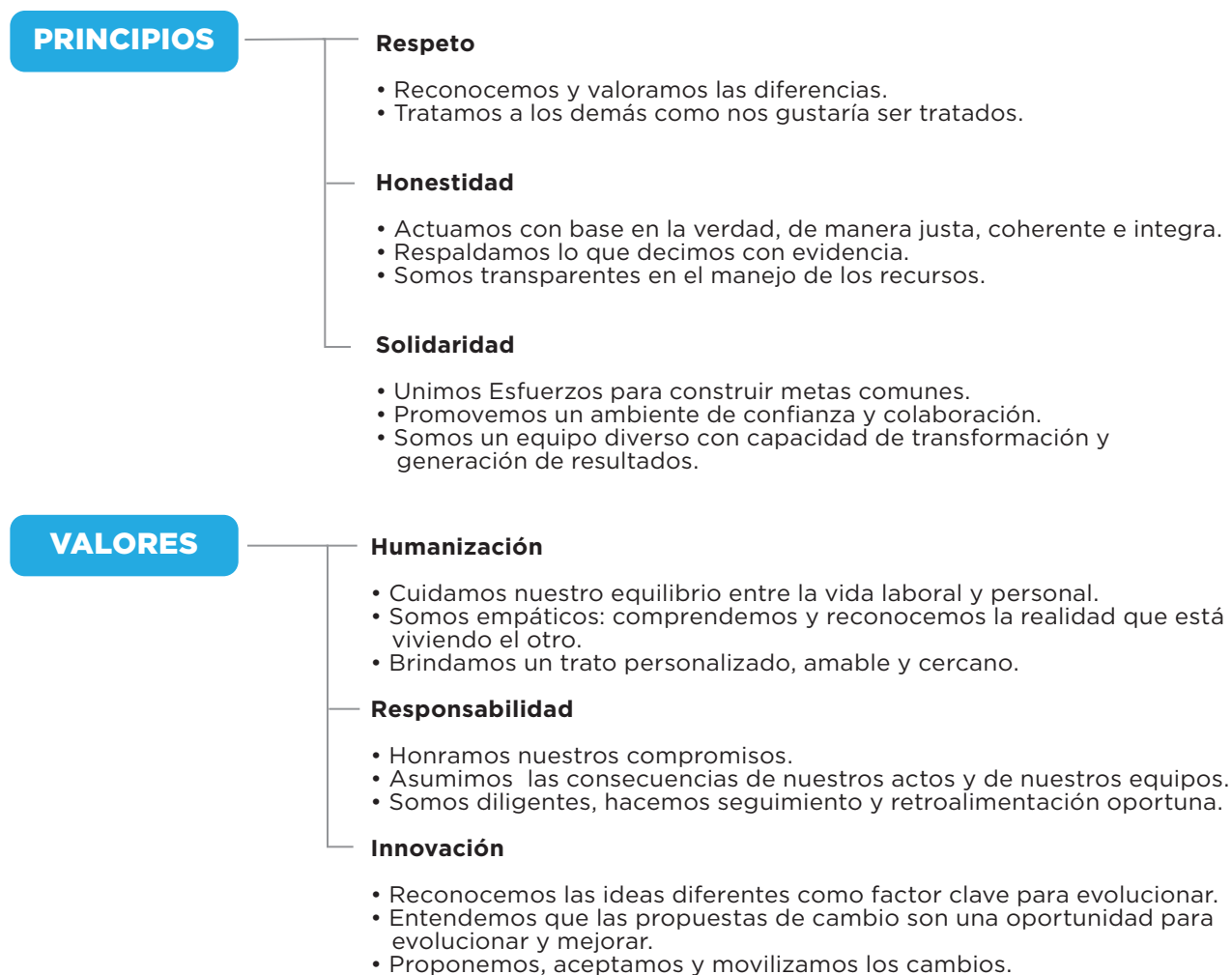
Artículo 5.- Visión 2025

Ser líderes en aseguramiento, referentes por alcanzar estándares superiores de resultados en salud y la EPS preferida por los colombianos.

Nuestra visión se hace realidad porque...

- Desarrollamos modelos integrales de gestión del riesgo en salud.
- Brindamos la mejor experiencia y satisfacción al afiliado.
- Impulsamos la transformación digital.
- Conseguimos la excelencia operacional.
- Consolidamos sinergias empresariales.
- Somos sostenibles financieramente.
- Tenemos un equipo de colaboradores competentes y orgullosos.
- Generamos valor a los accionistas y a la sociedad.

Artículo 6.- Principios y Valores organizacionales



Artículo 7.- Principios administrativos

- a) En cada actividad y servicio buscamos generar valor.
- b) El objeto principal de nuestro trabajo es atender las necesidades de salud de los afiliados y sus beneficiarios.
- c) Buscamos la eficacia mediante el compromiso personal de cada uno de nuestros colaboradores, el trabajo en equipos altamente integrados y participativos y la generación de un ambiente institucional agradable y constructivo, que garantice un óptimo desempeño laboral y a la vez permita la realización del colaborador.

- d) Cada integrante de NUEVA EPS se compromete a usar honesta, racional y eficientemente los recursos de la compañía y anteponer en su trabajo los intereses de ésta a los personales.
- e) Las relaciones internas y externas de la compañía se basan en la confianza y el respeto entre las partes.
- f) NUEVA EPS se distingue por su sentido social y humanitario, por el respeto hacia las personas que intervienen en los procesos que conforman nuestra cadena de valor.
- g) Actuamos con prudencia y reserva en el manejo y suministro de información, tanto de la compañía como de los afiliados, respetando la confidencialidad y cumpliendo las obligaciones legales relacionadas con el tratamiento de los datos personales.
- h) Buscamos el mejoramiento continuo tanto de los procesos y recursos técnicos como del talento humano con el fin de propender por la excelencia en el trabajo.
- i) Somos respetuosos de la ley y de las disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud y por ello nos ceñimos estrictamente a las normas jurídicas colombianas y colaboramos con las autoridades gubernamentales en la consecución de los objetivos del sistema de salud.
- j) En todas las actividades estamos centrados en comprender y satisfacer las necesidades de nuestros afiliados, gestionando los requisitos de los clientes y esforzándonos por exceder las expectativas de los colaboradores y grupos de interés.
- k) Identificamos y gestionamos los procesos con un enfoque sistémico e interrelacionado para el logro de los resultados esperados de la compañía.

CAPITULO III: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y POLÍTICAS DE DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA

Artículo 8.- Estructura organizacional

Con el objeto de lograr el desarrollo de la misión y visión, la compañía ha definido la siguiente estructura a nivel nacional:



Se cuenta con las Regionales y Zonales que la Junta Directiva considere necesarias para el desarrollo de su objeto social.

Artículo 9.- Órganos de dirección y administración

La dirección de la compañía corresponde a la Asamblea General de Accionistas, la cual se reúne, delibera y decide de conformidad con la ley y los estatutos sociales.

La administración de la compañía corresponde a la Junta Directiva, al Presidente y a los demás colaboradores que de conformidad con los estatutos ejerzan o detenten funciones de esa índole, y que se caracteriza por la competencia para adoptar decisiones dentro del respectivo marco funcional.

El Presidente ejecuta las decisiones y órdenes de la Asamblea General y de la Junta Directiva, dirige y administra la compañía y lleva la representación legal de la misma.

La Junta Directiva designa y remueve libremente al Presidente y sus suplentes, y los colaboradores hasta el segundo nivel administrativo, incluidos los Gerentes Regionales; y el Presidente contrata y remueve a los demás colaboradores, salvo que delegue esta función en otros colaboradores a su cargo.

Cada uno de estos órganos de dirección y administración desarrolla las funciones que les corresponden de acuerdo con las normas y los deberes legales y estatutarios.

Artículo 10.- Deberes de los administradores

Los administradores de la compañía deben obrar con buena fe, lealtad y la diligencia de un buen hombre de negocios. Sus actuaciones se cumplen en interés de esta, teniendo en cuenta los intereses de sus accionistas.

Artículo 11.- Colaboradores responsables del Código

Quienes a continuación se identifican, tienen responsabilidades específicas en relación con la aplicación de este Código, en el ámbito de sus funciones legales, estatutarias o definidas en los reglamentos e instructivos internos, y están sujetos a la evaluación periódica de su gestión a través de los sistemas de evaluación y control que adopte la compañía y a que se refiere este Código.

Se consideran Directivos con responsabilidad especial en la aplicación del Código de Ética e Integridad, los siguientes colaboradores:

- a) Presidente.
- b) Vicepresidente Administrativo y Financiero.
- c) Vicepresidente Comercial.
- d) Vicepresidente de Salud.
- e) Vicepresidente de Operaciones.
- f) Jefatura Unidad Análisis del Riesgo.
- g) Secretaria General y Jurídica.
- h) Gerentes Staff.
- i) Gerentes Regionales.
- j) Gerentes Zonales.
- k) Gerentes Nacionales.

Artículo 12.- Comités

Conforme lo dispuesto en el artículo 78 de los estatutos sociales (E.P. 187 de 2013), la Circular 004 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud y las demás normas que la modifiquen, adicionen, complementen o deroguen, para el control de la gestión, procesos y procedimientos de la sociedad; NUEVA EPS cuenta con comités especializados que actúan como órganos de apoyo:

Comités de Junta Directiva:

- a. Comité de Auditoría de Junta Directiva.
- b. Comité Técnico de Junta Directiva.

Comités Internos:

- c. Comité de Riesgos.
- d. Comité de Presidencia.
- e. Comité de Ética.
- f. Comité de Auditoría Interna.
- g. Comité de Inversiones y Riesgos Financieros.
- h. Comité de Compras y Servicios Administrativos.

Los reglamentos internos de cada Comité regulan mínimo los siguientes aspectos: (i) Conformación (ii) Periodicidad y mecánica de las reuniones; (iii) Responsabilidades y Funciones; y (iv) Elaboración y registro de las Actas de las reuniones.

La Junta Directiva o el Presidente pueden crear en forma esporádica o permanente comités ocasionales para el estudio y análisis o la investigación de un tema específico, conforme lo dispuesto en el respectivo reglamento.

CAPÍTULO IV: DEBERES

Artículo 13.- Deberes de los directivos y colaboradores de NUEVA EPS

En el desarrollo de sus labores, todos los directivos y colaboradores de NUEVA EPS cumplen como mínimo con los siguientes deberes:

- a) Desempeñarse con diligencia y lealtad, cumplir con sus funciones en la mejor forma y con conocimiento profesional y experiencia, y trabajar con dedicación para coadyuvar con los objetivos de la compañía.
- b) Cuidar como si fueran propios los bienes y recursos de NUEVA EPS, aplicándolos eficazmente para los fines empresariales sin omitir esfuerzos a favor de los intereses de ésta, y absteniéndose de facilitar su uso o adquisición en forma gratuita o a precios inferiores a los del mercado.
- c) Velar por el buen nombre de la compañía dentro y fuera de ésta.
- d) Actuar con pulcritud y rectitud en todos los actos relacionados con la compañía.
- e) Actuar con respeto y consideración hacia los colegas de trabajo, los contratistas, las autoridades y los superiores jerárquicos.
- f) Gestionar responsablemente y proteger de manera eficaz los derechos de propiedad intelectual de la compañía.
- g) Cumplir la Política de Seguridad y Privacidad de la Información de NUEVA EPS.
- h) Manejar responsablemente y mantener en reserva la información confidencial de la compañía, incluyendo sin limitarse a la referente a sus afiliados o sobre las negociaciones u oportunidades de negocio derivadas de la actividad social, y en consecuencia no aprovechar su conocimiento a favor de su propio interés o de un tercero.
- i) Cumplir las normas legales sobre protección de datos personales en relación con la información de los afiliados, colaboradores, proveedores y demás actores que se interrelacionan de una u otra forma con NUEVA EPS (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013).
- j) Mantener actualizada la información personal que requiera la compañía, conforme a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y en el Decreto 1377 de 2013 y las demás normas que modifiquen, adicionen o complementen sus disposiciones.
- k) Prestar a los afiliados un servicio amable, respetuoso, oportuno y efectivo.
- l) No incurrir en acciones u omisiones que puedan llegar a afectar los intereses de la compañía.
- m) Abstenerse de prestar servicios o brindar asesoría a la competencia durante la existencia de la relación laboral.
- n) No abusar de su condición de directivo o colaborador de NUEVA EPS para obtener beneficios personales o para terceros relacionados con los servicios que ésta presta.
- o) Actuar siempre conforme con los principios y valores que orientan a la compañía y de acuerdo con las buenas costumbres.
- p) Abstenerse de adelantar actividades de proselitismo político aprovechando el cargo, posición o relaciones con NUEVA EPS.
- q) Mantener una presencia personal digna y abstenerse de prácticas contrarias a las buenas costumbres, la dignidad y el ambiente de trabajo.
- r) Cumplir con lo establecido en este código y las demás políticas, manuales y procedimientos presentes o futuros establecidos por NUEVA EPS.

CAPÍTULO V: RESPONSABILIDADES

Artículo 14.- Comité de Ética

1. Evaluar, actualizar y velar por el cumplimiento del presente Código.
2. Ser una instancia de carácter consultivo, deliberativo y resolutorio.
3. Propiciar la difusión de las políticas para asegurar que los integrantes de la compañía tengan acceso a la información que contenga los lineamientos y estándares de conducta esperados.
4. Resolver los casos más graves de violación del presente Código, así como dar solución a los conflictos de ética que no son solucionados por la cadena de supervisión.
5. Definir directrices para la operación de la Línea Ética.
6. Revisar, al menos una vez al año, la necesidad de actualizar o modificar los contenidos del Código.
7. Desarrollar estrategias de fortalecimiento de los estándares de conducta ética al interior de la compañía.
8. Actuar como órgano de consulta para resolver inquietudes acerca de comportamientos éticos por parte de los colaboradores, para lo cual podrá contar con el apoyo de las áreas que considere necesario.
9. Proponer recomendaciones sobre los Programas de Cumplimiento, así como demás elementos que la Compañía, conforme sus necesidades, jurisdicciones y requerimientos legales o particulares, necesiten incluir dentro de estos programas.
10. Fomentar el diligenciamiento del formato de conflicto de interés y centralizar el registro.

11. Analizar en conjunto con el Oficial de Cumplimiento los conflictos de interés derivados del diligenciamiento del formato de conflicto de interés o los conocidos en virtud de consultas, denuncias o en el marco de sus funciones.
12. Las demás que se definan en los reglamentos de cada Comité y que no sean contrarias a lo dispuesto en el presente Código.

Artículo 15.- Gerencia Administrativa y de Talento Humano y Gerencia de Comunicaciones y Asuntos Corporativos

1. En conjunto con el Comité de Ética, distribuir y comunicar este Código entre todos los integrantes de la Compañía.
2. Dar soporte para la ejecución de entrenamientos a través de campañas internas de comunicación.

Artículo 16.- Oficial de Cumplimiento

1. Coordinar la elaboración y revisión de este Código junto con el Comité de Ética.
2. En colaboración con las Gerencias Administrativa y de Talento Humano y de Comunicaciones y Asuntos Corporativos y la Coordinación del Comité de Ética, dar amplia divulgación al Código y sus directrices, coordinando y ejecutando entrenamientos a través de campañas internas de comunicación.
3. Adecuar las prácticas, políticas y procedimientos internos a los principios éticos definidos y a las leyes vigentes aplicables en Colombia.
4. Asesorar continuamente toda la operación de la Compañía sobre ética y respecto a las leyes y políticas internas.
5. Administrar la resolución de conflictos de interés que por su complejidad o competencia preferente deban ser conocidos o aquellos que no están previstos en el Código de Ética.

Artículo 17.- Auditoría Interna

1. Participar en las reuniones del Comité de Ética cuando éste lo requiera con el objetivo de asesorar respecto de los eventos reportados en la Compañía.

2. Realizar las investigaciones que le competan respecto a situaciones derivadas de reportes vinculados a incumplimientos de los lineamientos planteados en el presente Código o alertas de corrupción, soborno, opacidad y transparencia o fraude, además de incumplimientos identificados que atenten contra la ética e integridad de la compañía y mantener informados a los Comités de Auditoría de Junta Directiva y al de Ética sobre sus resultados.

3. Coordinar activación del Comité de Ética de ser necesario.

4. Dar seguimiento a las medidas adoptadas en casos de conflictos éticos.

5. Ser un ejemplo de conducta ética y asesorar sobre la aplicación de los lineamientos del presente Código.

Artículo 18.- Presidente, Vicepresidentes, Gerentes y Jefes Inmediatos

1. Ser un ejemplo de conducta ética para las personas bajo su responsabilidad y educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.

2. Asegurar el cumplimiento de este Código, orientando a las personas bajo su responsabilidad a conocer y comprender el contenido de este documento y cumplir los principios éticos y la normatividad de NUEVA EPS en el desempeño de sus responsabilidades laborales.

3. Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo que propendan por la interiorización del Código en las actividades del área.

4. Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la Compañía, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos empresariales.

5. Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.

6. Detectar problemas relacionados con incumplimientos o posibles violaciones a este Código y a las políticas internas de la Compañía.

7. Apoyar en la adecuada gestión de potenciales incumplimientos al Código, a partir de la oportuna identificación, reporte y tratamiento ante la presencia de situaciones de riesgo, velando porque ninguna persona que comunique o reporte estos incumplimientos sea tratada con represalias.

8. Permitir y promover la formulación de consultas, dilemas y denuncias.

9. Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgos de cumplimiento.

CAPÍTULO VI: LA EPS Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO

Artículo 19 - Relación con el Sistema General de Seguridad Social en Salud

NUEVA EPS obra conforme a lo previsto en la Constitución Política y en la ley en todos sus actos, de acuerdo con sus atribuciones como sociedad comercial y respecto a sus facultades como Entidad Promotora de Salud -EPS- conforme a lo dispuesto en las Leyes 100 de 1993, 1122 de 2007, 1438 de 2011 y 1751 de 2015, Decreto 1485 de 1994 y demás disposiciones aplicables.

Artículo 20.- Relación con los órganos de vigilancia y control

NUEVA EPS acata las instrucciones que sean impartidas por la Superintendencia Nacional de Salud y el Ministerio de Salud y Protección Social. De igual forma, atenderá las visitas y requerimientos de estas entidades, además de aquellas que provengan de la Contraloría General de la República y demás entidades que tengan facultad de inspección, vigilancia y control en los aspectos societarios y en el desarrollo de su objeto social.

Artículo 21.- Relaciones con la competencia

NUEVA EPS cumple y hace cumplir la Constitución Política, las leyes y demás normas relacionadas con la promoción de la competencia y prácticas comerciales restrictivas con el objeto de propender por la eficiencia en la prestación de los servicios de salud y la efectividad del principio de la libre escogencia de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

De igual forma, se compromete a dar aplicación de la normatividad relacionada con la libre competencia.

Artículo 22.- En la relación con el acceso a la red de servicios de salud

Para garantizar de manera permanente el acceso a la calidad de los servicios de salud que requieran los afiliados, la compañía observará con la red de prestadores de servicios de salud, lo siguiente:

- a) Respetar la ley y los reglamentos relacionados con la atención del servicio de salud.
- b) Aplicar los principios de selección objetiva y de autonomía de la voluntad privada.
- c) Verificar que cuenten con la habilitación de servicios previstos en el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud.
- d) Medir la gestión en la prestación del servicio basada en los indicadores de gestión regulados por la Circular Única de la Superintendencia Nacional de Salud.
- e) Procurar el mejoramiento continuo de procesos internos y de los prestadores para la atención de los afiliados.

Artículo 23.- Relaciones con los proveedores y prestadores de servicios de salud

Las relaciones de NUEVA EPS con sus proveedores y prestadores se fundamentan en los principios de economía, transparencia, selección objetiva, buena fe, equidad, responsabilidad y planeación, que faciliten un eficaz proceso de contratación, basado en criterios de calidad, rentabilidad y servicio, con terceros que sean reconocidos por su integridad y equidad en sus negocios y relaciones contractuales.

Estos principios y reglas se resumen de la siguiente manera:

- Economía: los procesos de contratación se adelantarán de tal manera que la compañía pueda seleccionar la propuesta que mejor responda a sus necesidades y ejecutar el respectivo contrato haciendo la mejor inversión de recursos técnicos, económicos y humanos.
- Transparencia: el proceso de contratación deberá realizarse con base en procedimientos y reglas claras que garanticen la calidad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, prevaleciendo siempre las necesidades de la compañía para cada tipo de contrato.

- Selección objetiva: la selección del respectivo contratista se hará con base en criterios objetivos de necesidad, calidad y precio, sin tener en consideración motivación subjetiva, para estos efectos, se considerará como el ofrecimiento más favorable aquel que mejor satisfaga las necesidades de la compañía, teniendo en cuenta los factores de escogencia para la contratación respectiva.

- Buena fe: las partes deben proceder de buena fe en todas sus actuaciones, buscando persuadirse de haber obrado por medios legítimos exento de fraudes y vicios; se conducirán con seriedad y lealtad en los trámites contractuales y en la ejecución de los contratos tendrán en cuenta además de lo pactado expresamente en ellos, todo lo que de acuerdo con la ley corresponda a la naturaleza de estos.

-Equidad: en los procesos contractuales además de las exigencias mínimas de tipo legal, se tendrán en cuenta las especiales circunstancias de cada caso en función de la igualdad y el bien común.

-Responsabilidad: los colaboradores de la compañía en el ámbito de sus respectivas funciones están obligados a vigilar la correcta ejecución del respectivo contrato y a proteger los derechos de esta, respondiendo por el incumplimiento de los deberes legales y contractuales.

-Planeación: todo trámite contractual deberá corresponder a una planeación previa acorde con los planes estratégicos, presupuestos anuales y políticas de la compañía.

CAPÍTULO VII: GRUPOS DE INTERÉS Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 24.- Relaciones con grupos de interés relevantes

Para los efectos de este Código son grupos de interés relevantes para NUEVA EPS los accionistas, los directivos, los colaboradores, los afiliados, los proveedores, las autoridades y organismos de control, las comunidades en que opera y la sociedad en general. En cada una de las relaciones con los grupos de interés relevantes, NUEVA EPS tendrá en cuenta las expectativas legítimas de tales grupos y procurará:

- a) Reconocer y asegurar sus derechos.
- b) Desarrollar mecanismos de mejoras de desempeño que los involucren.
- c) Comunicar efectivamente y compartir información relevante para los intereses de cada grupo, dentro de las limitaciones legales y garantizando siempre la protección eficaz de la privacidad y de los datos personales.
- d) Buscar el mutuo beneficio.
- e) Observar la mayor transparencia.

Artículo 25.- Principios generales en relación con los grupos de interés

Los directivos y colaboradores de NUEVA EPS tienen en cuenta en todas sus actuaciones, en relación con los grupos de interés, los siguientes principios:

- a) No se realizan negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento que observan un comportamiento contrario a las leyes.
- b) Se ofrecen a los usuarios servicios integrados, a partir de la construcción de relaciones de confianza y largo plazo, maximizando la generación de valor.
- c) Se informan de manera clara las condiciones de las operaciones que realiza NUEVA EPS, de tal forma que sea posible que los usuarios conozcan en su integridad los servicios, así como las obligaciones recíprocas que se generan en toda relación comercial.
- d) En la operación de la compañía y en la provisión de los servicios a los afiliados se observa la Política de Seguridad y Privacidad de la Información de NUEVA EPS.
- e) Todos los aspectos legales sobre prácticas comerciales restrictivas se acatan, según los principios de la sana competencia.
- f) Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deben ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley.
- g) Se selecciona a los proveedores de la compañía, según su capacidad, experiencia y probidad, de conformidad con las normas pertinentes y los reglamentos internos.
- h) Las relaciones de NUEVA EPS con el Gobierno y con las entidades gubernamentales y demás autoridades, se manejan siempre dentro del marco de la ley y bajo las más estrictas normas éticas.

Parágrafo Primero. Relaciones con accionistas NUEVA EPS desarrolla su objeto social asegurando la sostenibilidad del negocio a través de una gestión ética, transparente y responsable que cree valor y proteja los derechos que la ley y los estatutos reconocen a los accionistas. La compañía suministra a los accionistas, en igualdad de condiciones, de manera periódica y precisa, toda la información que se requiera para una adecuada toma de decisiones, incluyendo la situación financiera, los resultados operativos, comerciales y financieros y el gobierno corporativo.

Parágrafo Segundo. Relaciones con colaboradores. La gestión humana en NUEVA EPS lidera la cultura organizacional y la gestión del talento humano en un ambiente de respeto, equidad y de promoción de los derechos laborales, con el fin de contribuir a la calidad de vida y a la generación de valor para accionistas, afiliados y colaboradores. La gestión humana se deberá basar en las siguientes premisas:

- a) Contribuir al desarrollo integral de los colaboradores y valorar sus aportes a la compañía.
- b) El modelo de gestión humana proporciona a los directivos un papel principal en la administración y dirección de las personas.
- c) La primera responsabilidad de todo directivo es el conocimiento adecuado de sus colaboradores, en todo momento de la relación laboral.
- d) Los colaboradores con su compromiso y desempeño son los gestores de su desarrollo profesional.
- e) Escucha atenta de opiniones y conceptos de los colaboradores y todo el equipo en general.

Parágrafo Tercero. Relaciones con los afiliados Los afiliados son la razón de ser de NUEVA EPS y merecen su consideración, aprecio y respeto.

Toda estrategia de la compañía está enfocada a ofrecer una atención integral al afiliado, basada en el servicio personalizado, una actitud cercana y amable, y los valores agregados garantizan la calidad y maximización del valor de los servicios prestados.

En el recaudo, tratamiento y utilización de los datos personales de los afiliados, NUEVA EPS observa las obligaciones y garantías definidas en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

NUEVA EPS mantiene una adecuada y permanente comunicación con sus afiliados, no sólo porque a través de ella logra mantenerlos informados, sino porque se constituye en un mecanismo de retroalimentación sobre sus necesidades y expectativas, paso fundamental para el desarrollo de sus planes de trabajo.

La EPS establece medios permanentes que tienen como objetivo no sólo orientar e informar a los afiliados sobre los servicios y las ventajas que éstos brindan, sino ofrecerles una real asesoría y formación en temas de su interés específico.

Parágrafo Cuarto. Oficina de atención al afiliado NUEVA EPS cuenta con oficinas para la atención de sus afiliados y para adelantar los siguientes trámites:

- a) Peticiones en interés general y en interés particular.
- b) Solicitudes de información y, en particular, la expedición de copia de documentos.
- c) Consultas escritas o verbales.
- d) Consultas de información y reclamos relacionados con el tratamiento de datos personales.
- e) Solicitudes de certificación.
- f) Quejas y reclamos.

Los trámites antes mencionados se pueden presentar o adelantar en la oficina de atención al afiliado ubicadas en las diferentes ciudades, o por cualquiera de los siguientes medios:

- a) Línea gratuita nacional: 01 8000 954400
- b) Línea de atención en Bogotá: 3077022
- c) Portal web: www.nuevaeps.com.co
- d) E-mail privacidad@nuevaeps.com.co (para consultas de información y reclamos relacionados con el tratamiento de datos personales).

Parágrafo Quinto. Línea Ética Es el mecanismo mediante el cual una persona interna o externa puede reportar alertas o denuncias de hechos relacionados con prácticas derivadas de los delitos o comportamientos de corrupción o soborno, opacidad y transparencia, fraude o de los señalados en este código.

Para comunicarse con la Línea Ética se puede hacer a través de los canales de denuncia (línea telefónica, correo electrónico y portal web) que se encuentran en la página web www.nuevaeps.com.co.

Parágrafo Sexto. Relaciones con proveedores y prestadores de servicios de salud NUEVA EPS ha establecido políticas y procedimientos para la ejecución de todos los procesos de contratación.

Las actuaciones de quienes intervengan en los procesos de contratación y compras deberán regirse por los principios previstos en este Código.

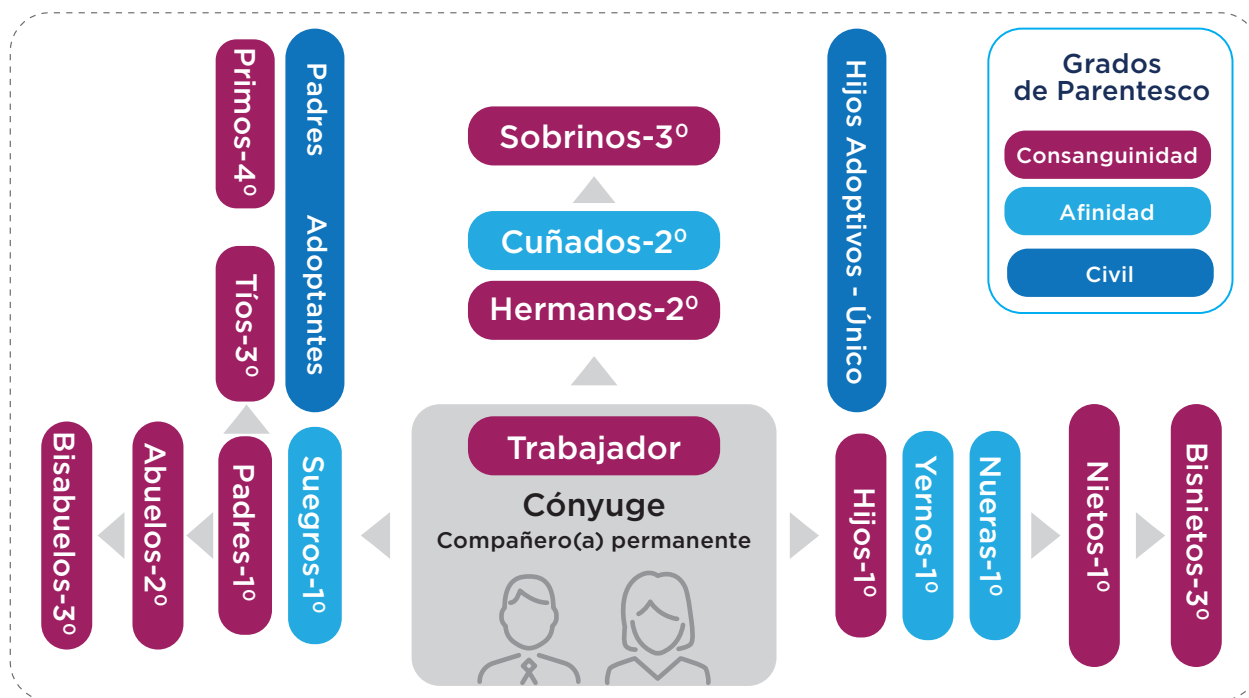
Los procesos de contratación prohíben el trámite de propuestas y la celebración de contratos con proveedores y prestadores que sean colaboradores de la compañía o sus cónyuges o compañeros permanentes o que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o con personas jurídicas de las cuales cualquiera de ellos sea socio, accionista o representante legal.

Parágrafo Séptimo. Relaciones con la comunidad La compañía tiene entre sus objetivos, contribuir al progreso económico, social y cultural del país en un marco de corresponsabilidad, promoción y respeto de los derechos humanos. Por lo tanto, procurará fortalecer las relaciones de corresponsabilidad fundadas en el diálogo y la participación, desarrollar sus actividades con responsabilidad social y ambiental, prestar servicios con calidad y eficiencia, al igual que suministrar oportunamente información de interés público.

Artículo 26. Conflicto de interés

A nivel general y de forma no exclusiva se entiende como conflictos de interés, aquellas situaciones y comportamientos que conducen a una disyuntiva de naturaleza ética o jurídica sobre los efectos, beneficios y perjuicios de las conductas que se pueden realizar frente a una determinada situación, cuando su existencia puede menoscabar los intereses de la compañía, de uno o varios prestadores o de los afiliados, pudiendo resultar en un beneficio ilegítimo para NUEVA EPS, para sus accionistas o sus colaboradores. No supondrá un conflicto de interés aquella situación en la que NUEVA EPS en el ejercicio de su actividad habitual, pueda obtener un beneficio actuando de acuerdo con las buenas prácticas empresariales.

En concordancia con lo anterior, existe conflicto cuando un interés personal interfiere con la objetividad que requiere el ejercicio de un cargo o se afecta la toma de decisiones. Así mismo, puede existir un potencial conflicto de interés cuando las circunstancias actuales no dan lugar a que un interés personal interfiera con los deberes del cargo, pero es previsible que en el futuro suceda. Por lo anterior, esta disposición es aplicable a colaboradores, proveedores o contratistas, grupos de interés o cualquier persona en los que tienen un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge o compañero (a) permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio, accionista o socios de hecho o de derecho con los colaboradores, contratistas o proveedores o cualquier tercero que actúe en representación de NUEVA EPS.



El Comité de Ética fomentará el diligenciamiento periódico mínimo una vez al año del formato de conflicto de interés por parte de los colaboradores y demás grupos de interés de la compañía, y se encargará de centralizar el registro, analizar los potenciales conflictos de interés y documentar los resultados y decisiones del análisis en cada caso que se tomaron frente al conflicto.

1.De los colaboradores y el presidente: se entiende por conflicto de interés aquella situación en virtud de la cual, un colaborador de NUEVA EPS que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tenga que escoger entre el beneficio de la compañía y su interés particular, el de su familia o de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos tres últimos se genere un beneficio patrimonial o extrapatrimonial, para sí, para su familia o para un tercero que de otra forma no recibiría y que sea incompatible con el mejor interés de ésta.

Los administradores y colaboradores de la compañía deberán actuar con la diligencia y lealtad debida, comunicando las situaciones donde existan conflictos de intereses, observando el deber de confidencialidad y utilizar razonablemente los activos sociales, para los fines y servicios destinados.

Todas las actividades de la compañía se rigen por los valores y principios enunciados en el presente Código, las normas de la ética comercial y de la buena fe mercantil, del respeto a las leyes y a las costumbres comerciales, enfocadas al cumplimiento del objeto social, con énfasis y prioridad en el bien común y el servicio a la comunidad.

Los colaboradores deben acatar los parámetros establecidos en el Manual para la Gestión de la Política del Conflicto de Interés adoptada por NUEVA EPS, el cual es administrado por el Comité de Ética.

a) Prohibiciones: los colaboradores deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la EPS o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés, salvo autorización expresa del Comité de Ética, la Junta Directiva o la Asamblea (según corresponda). El colaborador suministrará toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. En todo caso, la autorización sólo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la compañía.

De conformidad con los principios y normas de conducta establecidas, el Reglamento de Trabajo, así como por la legislación vigente, los colaboradores de la EPS deberán abstenerse de:

- Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la EPS o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de la EPS.
- Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- Abusar de su condición de directivo o colaborador de la EPS para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los servicios que presta la compañía, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas o usuarios.

De otra parte, todo colaborador con acceso a información privilegiada tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de interés debido a tal información.

b) Regalos e invitaciones: los colaboradores de la EPS no pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en la compañía para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros, salvo que corresponda a material promocional.

Los grupos de interés deben acatar lo dispuesto en el Manual de Gestión de Regalos e Invitaciones previsto por la compañía, el cual es administrado por el Comité de Ética.

c) Procedimientos para la prevención, manejo y resolución de conflictos de interés:

los colaboradores que se encuentren frente a un posible conflicto de interés o consideren que pueden verse inmerso en uno, deben proceder de conformidad con lo establecido en este artículo.

Ante toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de interés, está obligado a proceder como si éste existiera, por tanto, cuando se enfrente a un conflicto de interés, o se tenga duda sobre la existencia de este, se debe cumplir con el siguiente procedimiento:

I. Informar el conflicto a su superior jerárquico, en forma inmediata y por escrito, con detalles sobre la situación y abstenerse de inmediato de participar o continuar participando en la respectiva actuación. El superior jerárquico designará al colaborador que deba continuar con el respectivo proceso, salvo que considere que no existe conflicto de interés, en todo caso deberá informar de manera inmediata al Comité de Ética.

II. Si el superior jerárquico considera que puede existir conflicto de interés o presenta duda en relación con la posible existencia de un conflicto de interés debe informar al oficial de cumplimiento, quien determinará en conjunto con el Comité de ética la manera de evitar este conflicto. Las consideraciones hechas por el superior jerárquico o el comité y las decisiones que se adopten en la materia, constatarán en documentos suscritos por el superior jerárquico y todos los miembros del comité.

III. En todo caso, si el Oficial de Cumplimiento considera que la situación de posible conflicto de interés debe ser conocida por la Junta Directiva, remitirá a ésta toda la información sobre el caso en particular, para que sea ésta en última instancia quien decida los mecanismos para mitigar los riesgos derivados de la presentación del conflicto.

Así mismo, los colaboradores se comprometen a abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.

Los miembros de la Junta Directiva darán a conocer a la Junta, la situación de conflicto de interés que consideren que los afectan. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflicto de interés no exime al miembro de Junta Directiva de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

d) Situaciones irresolubles de conflicto de interés: en toda situación en la cual sea imposible mitigar o prevenir la materialización de riesgos derivados de un conflicto de interés con respecto a la compañía, los colaboradores a quienes corresponda adoptar la respectiva decisión, deben abstenerse de celebrar el respectivo acto o contrato o de realizar la operación que genera dicha situación.

2. Con los Accionistas: el Presidente, los miembros de la Junta Directiva y los accionistas de la compañía deben actuar con diligencia y lealtad hacia NUEVA EPS, y deben abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en los estudios, actividades, gestiones, decisiones o actuaciones en los que exista un conflicto de interés, de acuerdo con la normatividad o con los estatutos.

Se entiende que hay conflicto de interés cuando:

a) Existen intereses contrapuestos entre un administrador o cualquier colaborador, y los intereses de NUEVA EPS, que pueden llevar a aquél a adoptar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la compañía;

b) Cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de un administrador o de cualquier colaborador de la compañía, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de esta.

Los accionistas deben revelar por escrito y con prontitud a la compañía y a los demás accionistas cualquier conflicto de interés real o potencial con respecto a la compañía (incluyendo los que puedan derivarse de cualquier tipo de inversión, que directa o indirectamente, posean o lleguen a poseer o controlar en otras personas jurídicas o compañías que tengan por objeto principal el mismo negocio o cuya actividad más relevante sea directamente relacionada con los servicios de la compañía).

Cualquier conflicto de interés que surja en relación con alguno de los accionistas o de los miembros de la Junta Directiva, debe ser informado a la Junta Directiva y al Comité de Asesores. Reconocido el conflicto de interés, el accionista o el miembro de la Junta Directiva sobre el que éste recaiga, no podrá participar ni en las deliberaciones, salvo para explicar en qué consiste el conflicto, ni en las decisiones de la asamblea y de la Junta en los asuntos relacionados con dicho conflicto de interés.

3. A nivel de Junta Directiva o de la Asamblea: cuando se presente un conflicto de interés al nivel de la Junta Directiva o de la Asamblea, la asamblea, con el voto favorable de una mayoría igual o equivalente al 80% del capital suscrito y pagado, conformará un Comité de Asesores integrado por tres personas de reconocida experiencia en administración de empresas que no tengan vinculación con los accionistas o con los miembros de la Junta Directiva de la compañía, que será el encargado de definir su existencia y, de existir, de resolverlo.

Para ello, el Comité de Asesores adoptará las decisiones para la solución del conflicto de interés, en caso de que lo hubiere, para lo cual requerirá el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En todo caso, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 de la Ley 222 de 1995, la decisión sobre el conflicto de interés no puede perjudicar los intereses de la compañía.

Eventuales conflictos de interés incluyen, entre otros asuntos, los relacionados o derivados de la aprobación de políticas y programas de expansión y mercadeo, así como la negociación y celebración de actos y contratos entre la compañía y cualquiera de los accionistas o de los miembros de la Junta Directiva.

CAPÍTULO VIII: POLÍTICAS DE GESTIÓN PARA LA ÉTICA E INTEGRIDAD

Artículo 27.- Políticas

NUEVA EPS observa los siguientes lineamientos éticos:

a) Los procesos de selección de los colaboradores de NUEVA EPS se ajustan a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y observan los principios y reglas definidos en la ley sobre la protección de los datos personales (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013) En el proceso de recolección de datos personales NUEVA EPS informará al titular de manera previa el tratamiento y finalidad que se le dará a los datos. No se contrata ningún colaborador, si previamente no ha realizado el respectivo proceso de selección.

b) Quien aspire a vincularse a la compañía, sin excepción, deberá acreditar el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para el cargo al que aspira.

- c) Cuando un miembro de Junta Directiva o alguno de los directivos de la compañía, encuentre que existe la posibilidad de vincular laboralmente o mediante contrato de prestación de servicios a su cónyuge o compañero (a) permanente o a los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y único civil, o de iniciar una relación comercial con proveedores o contratistas en los que tenga participación directa o indirecta o vinculación contractual suya, de su cónyuge o compañera (a) permanente o que tenga hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil debe manifestar esta situación al Comité de Ética, para que decida sobre la pertinencia de su vinculación o contratación.
- d) Quienes aspiren a vincularse a NUEVA EPS deberán manifestar bajo la gravedad de juramento, si presentan relación conyugal o de parentesco descrita anteriormente.
- e) NUEVA EPS se abstendrá de realizar negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento que observan un comportamiento social o empresarial contrario a las leyes, la ética y las buenas costumbres o que se encuentren cuestionados legal o reputacionalmente.
- f) Todos los aspectos legales sobre prácticas comerciales restrictivas se acatan, según los principios de la sana competencia.
- g) Las demás establecidas en el presente Código.

CAPÍTULO IX: INDICADORES DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Artículo 28.- Indicadores de gestión

NUEVA EPS se compromete a desarrollar los siguientes indicadores para la medición de su gestión y desempeño:

MEDICIÓN	OBJETIVO	FRECUENCIA	FUENTE DATOS	RESPONSABLE GENERAR INFORMACIÓN	A QUIEN ENTREGA
Índice de ambiente laboral	Reflejar el grado de bienestar de los colaboradores dentro de la compañía (trato de manera justa y ser valorados por los niveles superiores).	Anual	Áreas Internas	Dirección de Formación y Calidad de vida	Gerencia Administrativa y de Talento Humano
Porcentaje de capacitación del código	Garantizar el conocimiento y aplicación de este al interior de la Compañía.	Anual	Áreas Internas	Comité de Ética	Gerencia Administrativa y de Talento Humano
Percepción del clima ético	Conocer la percepción sobre ética e integridad en los colaboradores, incumplimientos éticos, reportes y decisiones de conflictos de interés, nivel de compromiso en cumplimiento de la Alta Gerencia frente a los principios y valores.	Anual	Áreas Internas	Comité de Ética	Gerencia Administrativa y de Talento Humano

CAPÍTULO X: CORRUPCIÓN, SOBORNO, OPACIDAD, TRANSPARENCIA Y FRAUDE

Artículo 29.- Alcance

La Junta Directiva y la Alta Gerencia tienen la responsabilidad de promover entre los colaboradores, afiliados, proveedores o contratistas y demás grupos de interés que interactúan con NUEVA EPS, las más altas conductas éticas.

Como fruto de esta responsabilidad se define la presente política en el marco del “Sistema de Administración del Riesgo de Corrupción, la Opacidad y el Fraude (SICOF)” en NUEVA EPS, el cual ha sido creado con la finalidad de fortalecer la cultura ética, propender por la transparencia, confiabilidad y exactitud de los reportes financieros y demás información de la compañía; cumplir con los lineamientos, procedimientos, planes, leyes y normas aplicables, salvaguardar los activos de la compañía y promover el uso razonable y eficiente de los recursos en cumplimiento de los objetivos de la compañía.

Artículo 30.- Declaración de la política

NUEVA EPS en su compromiso de “cero tolerancia” al fraude, la opacidad, la corrupción y el soborno, toma todas las medidas necesarias para combatirlos; por ello, implementa mecanismos, sistemas y controles adecuados que permiten la prevención, detección y respuesta a estas conductas, procurando además su mitigación, la represión efectiva, así como el reporte y apoyo a las autoridades competentes, en el marco de la transparencia promovida por la compañía.

Por lo tanto, propende por:

- a) Fortalecer la cultura ética basada en el principio de “transparencia y cero tolerancia” al fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todos los colaboradores de NUEVA EPS.
- b) Generar un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención, detección y respuesta al fraude, manteniendo los canales adecuados para favorecer la comunicación de dichos asuntos en NUEVA EPS.
- c) Integrar y coordinar el conjunto de acciones necesarias para prevenir, detectar y dar respuesta a las posibles situaciones de fraude, como elemento fundamental y alineado con las demás políticas de NUEVA EPS.

- d) Actuar en todo momento bajo los lineamientos de la legislación vigente, de la normatividad interna de la compañía y, en particular, de los lineamientos establecidos por el Código de Ética e Integridad.
- e) Identificar y ejecutar procedimientos para la prevención, detección y respuesta del riesgo de fraude en NUEVA EPS.
- f) Dar prioridad a las actividades de prevención, sin disminuir los esfuerzos en las actividades de detección y respuesta al fraude.
- g) Garantizar la evaluación de los indicios de fraude con confidencialidad, transparencia y objetividad.
- h) Gestionar oportunamente toda denuncia de acto fraudulento, independientemente de su cuantía o personal involucrado, garantizando confidencialidad, objetividad y transparencia.
- i) Comunicar permanentemente y a través de los canales adecuados cualquier indicio de acciones constitutivas de fraude del que tenga conocimiento o soporte.

Artículo 31.- Corrupción y Soborno

Con el fin de definir los lineamientos corporativos relacionados con la prevención, detección investigación y respuesta a los riesgos de corrupción y soborno, NUEVA EPS ha adoptado el subsistema SICOF que pretende minimizar la probabilidad de ocurrencia de estos riesgos y el cual es aplicable a colaboradores, afiliados, proveedores o contratistas y demás grupos de interés con quienes NUEVA EPS tenga una relación.

A continuación, se especifican algunas tipologías que pueden comprender los diferentes actos de corrupción:

1. No reportar oportunamente un conflicto de Interés.
2. Gratificación ilegal.
3. Soborno.
4. Pagos de facilitación.
5. Desviación de dineros provenientes de actividades de inversión social o patrocinios.
6. Filtrar o manipular cualquier tipo de información secreta o restringida.
7. Extorsión económica.
8. En la contratación: direccionamiento de contratos a partir de la necesidad o las especificaciones técnicas, la evaluación y selección, fraccionamiento de contratos, adjudicación de contratos a cambio de favores o beneficios personales, falta u omisión de controles en la ejecución manipulando informes de avance, auditorías o interventorías y pago de bienes o servicios que no se hayan recibido o no cumplan las especificaciones técnicas.

NUEVA EPS, prohíbe estrictamente el soborno nacional y trasnacional en cualquier forma, directa o indirecta a través de un tercero intermediario con la capacidad de vincular a la EPS, ya sea en relación con un funcionario público nacional o extranjero o una persona privada. Como consecuencia de ello, se prohíbe a los colaboradores el pago o aceptación de pago, promesa de pago, atención, viaje, regalos, entretenimientos, atenciones o beneficios para miembros de la familia o terceros, servicios, favores de cortesía, becas, pasantías y patrocinios, pagos indebidos disfrazados como aportes o cualquier cosa de valor a un funcionario público nacional o extranjero y en general, a cualquier persona, cuando el propósito del mismo consiste en influenciar de manera corrupta cualquier acto u omisión para ayudar a NUEVA EPS a obtener una ventaja inapropiada o afectar sus bienes o activos.

De igual forma, se prohíben los pagos de facilitación, contribuciones y donaciones políticas, actividades y pagos por servicios de cabildeo, y la desviación de dineros de actividades de inversión social hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la Compañía.

Por su parte, los proveedores o contratistas se obligan a abstenerse de dar, ofrecer, prometer, exigir, solicitar, recibir o autorizar cualquier clase de pago o cualquier valor que puede ser de naturaleza financiera o no financiera (préstamo, regalo, atención, hospitalidad, gratificación, viajes, comidas o entretenimiento), directa o indirectamente, a funcionarios gubernamentales nacionales o extranjeros o a cualquier otra persona con el fin de (i) influir de manera corrupta cualquier acto o decisión en favor del proveedor o contratista o NUEVA EPS, (ii) conducir a dicha persona a actuar o dejar de actuar en violación de su deber legal, (iii) hacer que se influya indebidamente en un acto o decisión de otra persona o entidad, o (iv) con el fin de obtener o retener un negocio u obtener cualquier otra ventaja indebida en relación con este contrato. También se compromete a no ofrecer regalos, atenciones y hospitalidades que desconozcan la normativa interna.

En igual sentido, los proveedores o contratistas se comprometen a abstenerse de utilizar cualquier tipo de influencia para gestionar beneficios, obtener o retener negocios, facilitar un trámite o a dar, ofrecer o recibir, directa o indirectamente, a través de familiares, colaboradores, directivos, administradores, proveedores, funcionarios gubernamentales, subordinadas, contratistas, subcontratistas, agentes o familiares de estos, cualquier clase de pago (préstamo, regalo, atención, hospitalidad, gratificación, viajes, comidas, entretenimiento, beneficio o promesa por ello).

Artículo 32.- Opacidad y Transparencia

NUEVA EPS cuenta con un Programa de Gobierno Corporativo que constituye un elemento esencial para la gestión responsable de la compañía ya que permite una transparente presentación de resultados a sus grupos de interés. En este sentido, en aras de orientar a colaboradores, proveedores o contratistas y a quienes actúen en nombre y representación de la EPS en lo concerniente a leyes anticorrupción aplicables reafirmando el compromiso NUEVA EPS de cero tolerancia con cualquier conducta que pudiese ser considerada corrupta o soborno.

Asimismo, revelación de información es uno de los principales mecanismos a través del cual NUEVA EPS, vela por la transparencia, la ética, la rendición de cuentas empresarial y el respeto de los derechos de los accionistas y para ello cuenta con áreas responsables del análisis y gestión de la información estadística y financiera, con lo cual los reportes son claros, consistentes y verificables.

Para cumplir con los requerimientos de entidades externas y presentar los resultados de gestión, situación jurídica entre otros en la Asamblea General de Accionistas. Adicionalmente, todas las actuaciones de NUEVA EPS poseen un alto componente de transparencia y seguimiento de la normatividad vigente.

Por lo tanto, la información presentada debe ser clara, completa, veraz, oportuna y de fácil acceso, de manera que ofrezca a los accionistas un panorama claro y la situación real de la EPS. La información confidencial entendida como aquella que es de exclusivo conocimiento y manejo de la Junta Directiva, Presidente, Vicepresidentes y Directores, no es revelada por cuanto su divulgación puede representar un riesgo en la marcha de la compañía o derechos de terceros y, por ende, NUEVA EPS podrá negarse a divulgarla de manera justificada.

En virtud de lo anterior, NUEVA EPS se compromete a cumplir la normatividad colombiana en lo pertinente a anticorrupción, antisoborno y antifraude, para lo cual se adoptará los más altos estándares éticos dando cumplimiento a todas las leyes y reglamentaciones que rige el desarrollo de su objeto social. Por lo anterior, con el fin de prevenir y combatir estos fenómenos al interior de la compañía, la EPS se compromete a:

1. Divulgar y capacitar a los colaboradores en los temas concernientes a este código, las políticas de lavado de activos, financiación de terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, corrupción, soborno, fraude y protección de datos personales.

2. Garantizar que las políticas y procedimientos sean claros, pertinentes y transparentes.
3. Asegurar la existencia de un mecanismo de denuncia independiente, en el que los colaboradores de NUEVA EPS, afiliados, proveedores o contratistas y cualquier otro grupo de interés que tenga sospecha o evidencia De hecho que afecten o puedan afectar la reputación o el adecuado clima ético de la compañía.

Artículo 33.- Fraude

NUEVA EPS prohíbe cualquier acto, actividad o comportamiento intencional, que comprometa un activo o impacte directamente a la compañía, bien sea por actos de colaboradores de NUEVA EPS, empleados de un proveedor o Contratista o agentes externos, principalmente sobre los activos de la compañía (materiales o intangibles), con el fin de obtener un beneficio propio o a favor de terceros, a través de engaño, falsificación u otros medios ilegales.

Para NUEVA EPS las acciones de fraude incluyen, entre otras:

- a) Cualquier acto, omisión o intención dolosa que busca un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial).
- b) Dar o recibir pagos, sobornos o regalos a funcionarios del Gobierno o entes de control, o particulares como prestadores o proveedores, con el fin de obtener una contraprestación.
- c) Participar de forma activa o pasiva, por acción u omisión, en la manipulación de procesos de contratación y negociaciones en general en las cuales la compañía actúe como proveedor o cliente.
- d) Falsificar, alterar o manipular documentos, información o reportes de uso interno o externo, a título personal o de la compañía.
- e) Usar indebidamente información interna o confidencial (propiedad intelectual, información privilegiada).
- f) Apropiar o utilizar indebidamente bienes de cualquier naturaleza de propiedad de NUEVA EPS o de terceros que estén bajo su custodia.
- g) Ejecutar o participar directa o indirectamente en actividades relacionadas con lavado de activos, financiación del terrorismo o financiamiento de proliferación de armas de destrucción masiva.
- h) Realizar cualquier irregularidad similar relacionada con los hechos anteriormente descritos y los definidos en la ley y el Código de Ética e Integridad.

Constituyen conductas fraudulentas, entre otras:

- Manipular situaciones de riesgo y debilidades en el Sistema de Control Interno.
- Encubrir cualquier acto incorrecto.
- Realizar denuncias falsas o malintencionadas.
- Obstruir investigaciones u omitir de manera deliberada la implementación de los planes de acción que buscan mitigar un fraude.
- Reportar intencionalmente gastos e ingresos ficticios.
- Realizar cambios no autorizados en la información contable o bien, manipular cifras financieras.
- No denunciar oportunamente cualquier tipo de error o inconsistencia asociada a los reportes financieros: En Estados financieros, en las revelaciones u otra información financiera.
- Clasificar o valorar activos de la Compañía en forma indebida, malintencionada o inapropiada.
- Ocultar o encubrir las obligaciones financieras y gastos de la Compañía.
- Omitir cualquier tipo de información, evento o transacción que de acuerdo con la normatividad aplicable deba ser incluida en los reportes financieros.
- Emitir certificaciones falsas sobre la aplicación de las actividades de control diseñadas para garantizar la transparencia de los reportes financieros.
- Omitir la realización de las actividades de control asignadas a cada colaborador o no reportar oportunamente la falla en una de éstas.
- Manipular o alterar informes de seguimiento o de evaluación elaborados por la Auditoría Interna o Revisoría Fiscal.
- Incluir en la celebración de contratos o cualquier otro acto realizado en nombre de la Compañía, cifras o valores que no reflejen la realidad de la transacción o del negocio celebrado.
- Usar inadecuadamente el poder, los recursos o la información para influenciar la toma de decisiones con el fin de obtener un beneficio personal o para un tercero.
- Manipular, alterar, extraer o eliminar información de la Compañía o sus grupos de interés sin autorización.
- Recibir beneficios económicos de parte de un proveedor en la celebración de un contrato o prestación de servicios.
- Favorecer, inducir o influenciar a clientes, proveedores o contratistas vinculados a la Compañía.
- Direccionar los procesos en contra o a favor, que conlleven a vencimientos de términos o a la omisión de la debida defensa de los intereses de la Compañía.
- Apropiación indebido activos: administración del efectivo como en inventarios o en activos fijos.
- Uso indebido de los servicios que presta la EPS.

Artículo 34.- Obligaciones en corrupción, soborno, opacidad, transparencia y fraude

- a) La administración es responsable de la dirección, prevención y detección del riesgo de estas conductas, con apoyo del Comité de Ética.
- b) Todos los colaboradores de NUEVA EPS tienen la responsabilidad de la administración de los riesgos, así como la aplicación de los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación como parte integral del desarrollo de sus actividades diarias en busca del fortalecimiento de un adecuado ambiente de control en todas las operaciones de la compañía.
- c) Todos los líderes de proceso tienen la responsabilidad de la medición de los riesgos de fraude, corrupción y soborno alineada con los criterios de probabilidad e impacto definidos dentro del Sistema Integrado de Administración de Riesgos de NUEVA EPS y su adecuado monitoreo.

Artículo 35.- Integridad de la contabilidad

En materia contable, asegura que los activos de la compañía se manejen y administren en debida forma y que, con un detalle razonable, refleje las transacciones y disposiciones de los activos de la empresa. Cada uno de los colaboradores de NUEVA EPS deben dar estricto cumplimiento a los controles a su cargo, de tal manera que se pueda certificar los estados financieros frente a auditores y autoridades gubernamentales en Colombia. Toda la información financiera que deba ser reportada interna o externamente, debe ser correcta y garantizar su completitud; por lo tanto, cualquier error debe informarse de inmediato. Se tendrá soporte de los registros contables en forma segura, confiable y sistematizada.

Artículo 36.- Redes Sociales

La participación de los colaboradores, asesores y administradores en las redes sociales es de carácter personal y no tienen ninguna relación con la compañía. Cuando aquellos requieran utilizar las redes sociales con fines asociados a NUEVA EPS, deberán identificarse apropiadamente y contar con la autorización de la Gerencia de Comunicaciones y Asuntos Corporativos de la compañía, siguiendo los siguientes parámetros:

1. La publicación debe estar alineada con los principios y valores de la compañía;
2. Debe haber respeto en la manera como se expresan las ideas y en ningún caso referirse en términos que violen los lineamientos del Código de Ética e Integridad;
3. No podrán ofrecerse servicios no autorizados por la compañía, ni crearse falsas expectativas sobre los servicios existentes;
4. Debe garantizarse el cumplimiento de los lineamientos sobre el manejo de Información Confidencial y Privilegiada.

Artículo 37.- Información al público

Teniendo en cuenta la responsabilidad existente de la información pública y el buen nombre de la compañía ningún colaborador, asesor, o director podrá hablar en nombre de ella a menos que esté autorizado. De acuerdo con las temáticas se definirán voceros oficiales que pueden pronunciarse ante los medios de comunicación. Las publicaciones, discursos, entrevistas, declaraciones o apariciones públicas, artículos o cualquier otro medio de comunicación (virtual o físico) deberán ser autorizados por la Gerencia de Comunicaciones y Asuntos Corporativos de la compañía y deberán conservar los lineamientos corporativos en cuanto a imagen, lenguaje y direccionamiento estratégico.

Artículo 38.- Otras consideraciones

- a) Presunción de buena fe: se presume la buena fe tanto de la persona que presenta el caso de fraude, corrupción o soborno, como de la persona presuntamente implicada.
- b) Confidencialidad: todas las personas que participen en el estudio de los presuntos casos de fraude, corrupción o soborno tienen la obligación de mantener la confidencialidad de toda la información recibida y la identidad de las personas que estos convoquen para llevar a cabo la investigación, así como de quienes hayan presentado cualquier denuncia conforme a las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información de NUEVA EPS. Los resultados de la investigación no se divulgan o discuten con nadie que no tenga legítima necesidad de saberlo. Los destinatarios de los informes derivados del proceso de investigación y análisis transaccional o de procesos son determinados por la Gerencia de Auditoría Interna.
- c) Régimen sancionatorio: todos los directivos y colaboradores de NUEVA EPS que incurran en conductas de fraude, corrupción, opacidad o soborno serán sancionados de acuerdo con lo previsto en este Código, la ley o la normatividad aplicable. En el caso de afiliados, proveedores o contratistas constituirá una causal para terminación unilateral de la relación contractual o comercial y se aplicará las demás sanciones y penalidades establecidas en el contrato u orden de compra.

CAPÍTULO XI: APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Artículo 39.- Divulgación

Las prescripciones contenidas en el presente Código de Ética e Integridad se promulgan para que se cumplan por todos los colaboradores y demás personas relacionadas con NUEVA EPS.

Los colaboradores de NUEVA EPS declararán que las asumen como parámetros autoimpuestos de comportamiento que rigen su actividad diaria y que facilitan la promoción personal y el buen desempeño en la compañía, y dicha declaración formará parte de los compromisos contraídos en su respectiva vinculación laboral con NUEVA EPS. La Gerencia Administrativa y de Talento Humano se encargará que esa declaración forme parte de las nuevas vinculaciones laborales y que se incluyan en las vinculaciones en curso, so pena de la no vinculación o terminación de la respectiva vinculación laboral.

NUEVA EPS, a través de la Gerencia Administrativa y de Talento Humano adopta las medidas conducentes a lograr una amplia difusión al interior de la compañía del Código de Ética e Integridad. La responsabilidad de la difusión del Código de Ética e Integridad con los otros grupos de interés corresponde a los vicepresidentes encargados del manejo de las relaciones con estos grupos.

Por lo anterior, todos los colaboradores de NUEVA EPS deben suscribir un acta como manifestación de su conocimiento y compromiso con la gestión ética de la compañía.

El Código se publica en la Intranet de la compañía y permanece a disposición de los colaboradores.

El presente Código está a disposición de quienes celebren contratos o convenios con la compañía y demás personas relacionadas con NUEVA EPS.

Artículo 40.- Organización de la compañía relacionada con el Código de Ética e Integridad

La dirección del Código de Ética e Integridad está a cargo de la Junta Directiva de NUEVA EPS, quien delega su implementación, socialización, seguimiento y control en la Presidencia, el Oficial de Cumplimiento y el Comité de Ética.

Artículo 41.- Elaboración y modificación del Código de Ética e Integridad

Le corresponde al Presidente de la Compañía compilar las medidas específicas respecto del Código de Ética e Integridad para someterlo a la aprobación de la Junta Directiva y actualizarlo. Anualmente se revisará si se requiere realizar alguna modificación al Código de Ética e Integridad, la cual será puesta a consideración de los colaboradores de la Compañía por lo menos durante cuatro (4) días hábiles, vía e-mail o mediante publicación en la Intranet, para que dentro de dicho término presenten sus observaciones, las cuales serán evaluadas por el Comité de Ética. Una vez aprobadas las modificaciones, éstas deben ser comunicadas a los Grupos de Interés.

CAPÍTULO XII: RÉGIMEN SANCIONATORIO

Artículo 42.- Régimen sancionatorio

El presente Código es de obligatorio cumplimiento. Los destinatarios que incurran en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en él, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley, el contrato individual de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, en el caso de los afiliados, proveedores o contratistas el incumplimiento al Código conllevará la terminación unilateral de la relación sumado a las sanciones y penalidades establecidas en el contrato u orden de compra. Por lo tanto, ante la ocurrencia de dichas conductas el asunto se remitirá a las autoridades competentes, lo cual puede representar la imposición de sanciones, multas, prisión u otro tipo de responsabilidad para los presuntos infractores.

En el caso de los colaboradores, su incumplimiento será objeto de posibles acciones disciplinarias que incluyen, pero no se limitan a una posible suspensión laboral, despido u otras acciones de índole legal, que NUEVA EPS considere apropiadas conforme a las circunstancias. estas decisiones son tomadas de acuerdo con la legislación laboral vigente en Colombia, el Reglamento Interno de Trabajo y cualquier otra regulación que resulte aplicable.

Dentro de los incumplimientos que constituye falta grave, se encuentran los siguientes sin excluir los mencionados en el Reglamento Interno de Trabajo:

1. El uso por parte del colaborador de métodos irregulares o fraudulentos de cualquier índole para la incorporación de afiliados, cumplimiento de metas o fidelización de empresas, incluyendo pagos indebidos a través de agentes, cabilderos u otro tipo de intermediarios.
2. Incumplimiento a uno o varios de los lineamientos establecidos en el Código de Ética e Integridad, los Manuales de SARLAFT y SICOF, las Políticas de Protección de Datos Personales, Conflicto de Interés, Anticorrupción, Antisoborno, Antifraude, el Reglamento Interno de Trabajo y las demás normativas internas que los adicionen, modifiquen o complementen.
3. Incumplimiento en el reporte oportuno a NUEVA EPS del conflicto de interés existente entre el colaborador y cualquier tercero que preste un servicio a la compañía.
4. Recibir o entregar dádivas, beneficios económicos o cualquier otro tipo de regalos de y hacia terceros, con los cuales NUEVA EPS se encuentra en proceso de negociación o tiene relaciones comerciales o contractuales, con el fin de lucrarse, lucrar a terceros o beneficiar a la Compañía, mediante prácticas no éticas.
5. Cualquier hecho comprobado de hostigamiento, trato preferencial o injusto hacia otros colaboradores, o intimidación como represalia contra un colaborador que haya denunciado algún tipo de conducta indebida, de corrupción, soborno, opacidad o fraude relacionado con NUEVA EPS o sus grupos de interés.
6. El uso de información de NUEVA EPS, tanto financiera como de base de datos personales o la venta de información a terceros con el fin de obtener beneficios para sí o para terceros.
7. La participación por acción u omisión en cualquiera de las conductas señaladas en el capítulo XIII de este Código con respecto a corrupción, soborno, fraude, transparencia y opacidad.

8. Discrecionalidad en la toma de decisiones dentro de los procesos de contratación.
9. Manipulación de las necesidades para contratar, en los estudios previos y en el diseño de los pliegos o condiciones de contratación direccionándolos para beneficiar a una empresa o particular y evaluación indebida o incorrecta para la adjudicación de los contratos u órdenes de compra.
10. Selección de supervisores o interventores no idóneos (que no cuentan con los conocimientos requeridos sobre el objeto del contrato, para ejercer la función).
11. Selección de personal no idóneo para el cargo.
12. Manipulación del presupuesto a favor propio o de un tercero Doble contabilidad.
13. Discrecionalidad en la asignación de gastos.
14. Cobro por realización de trámites o inducir a los afiliados a otorgar dadivas por el ejercicio de su función administrativa dada la concentración del poder o fallas en el procedimiento del trámite.
15. Recibir dadivas o beneficios a nombre propio o de terceros por realizar trámites sin el cumplimiento de los requisitos.
16. Pago para acceder a un servicio público o agilizar un trámite.
17. Favorecer a privados por fuera de los parámetros técnicos institucionales.
18. Manipulación en los informes de hallazgos disciplinarios.

En caso de presentarse incumplimiento, NUEVA EPS establece un procedimiento para la aplicación de sanciones, tales como el término para la citación al colaborador y la forma de notificación de dichos descargos establecidos en el Reglamento Interno de trabajo.

La Gerencia Administrativa y de Talento Humano, es la responsable de garantizar la divulgación, implementación y cumplimiento de estas disposiciones a los colaboradores, administradores y a quienes actúen en nombre y representación de NUEVA EPS.

El Comité de Ética será el responsable de atender las dudas y consultas relacionadas con la interpretación de los aspectos contemplados en este código.

Artículo 43.- Ausencia de represalias

La persona que denuncie la comisión o posible comisión de un acto de corrupción, soborno, opacidad y transparencia, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva o de cualquier otra conducta que atente contra las disposiciones contenidas en el Código de Ética e Integridad, no será objeto de represalias, amenazas, medidas discriminatorias o sanciones de tipo alguno.

No obstante, cuando se compruebe que el denunciante actuó de forma mal intencionada y con base en hechos falsos con el fin de perjudicar al denunciado, el Comité de Ética tiene derecho a aplicar las medidas y sanciones que la ley y las políticas internas de NUEVA EPS tengan previsto para tales actos.

Artículo 44.- Medios probatorios

Las investigaciones adelantadas por el Comité de Ética tendrán como principios rectores la buena fe y los derechos de defensa y debido proceso. Además, podrá acudirse a todos los medios probatorios consagrados por la ley. Para el cumplimiento de este Código y en las investigaciones realizadas no se discriminará el uso de documentos soportados en mensajes de datos conforme a lo dispuesto en los artículos 5, 10 y 11 de la Ley 527 de 1999 y en el Decreto 2364 de 2012.

CAPÍTULO XIII: VIGENCIA

Artículo 45.- Vigencia

El presente Código rige a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva de NUEVA EPS.

Forma parte integral de este Código, la normatividad vigente, políticas y reglamentación interna de NUEVA EPS incluyendo entre otros, el Reglamento Interno de Trabajo, los Manuales SARLAFT y SICOE, y los Manuales para la gestión de Conflicto de Interés y de Regalos junto con los demás documentos señalados como anexos en éstos.

IMPRESO Y FIRMADO EN ORIGINAL

JOSÉ FERNANDO CARDONA URIBE
Presidente NUEVA EPS

HISTORIAL DE CAMBIO		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1.0	08-2022	Versión inicial del documento derivado de la separación del Código de Buen Gobierno y Ética en Código de Ética e Integridad y Código de Buen Gobierno. El presente Código fue aprobado por la Junta Directiva de NUEVA EPS S.A, mediante el Acta 219 de Junta Directiva de agosto de 2022.

The background is a dark blue gradient with a light blue grid pattern. There are two large, semi-transparent abstract shapes: a circle in the upper right and a large 'V' shape in the lower right.

nueva
eps

gente cuidando gente

nuevaeps.co